INDICE

ACTA DE CELEBRACION DEL CONVENIO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 18 días del mes de diciembre de 2014 entre AR-SAT (EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA S.A.) –representada por Gustavo Varela y la FEDERACIÓN DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOEESITRA) representada por Daniel Rodríguez, Alberto Máximo Tell y Hernán Rodríguez convienen en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO I AMBITO DE APLICACION

ART. 1 AMBITO DE APLICACION

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa regirán las relaciones laborales y condiciones de trabajo en todo el ámbito de aplicación de FEDERACIÓN DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOEESITRA) para los trabajadores de la actividad de servicios satelitales geoestacionarios de telecomunicaciones y su correspondiente explotación, de la EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA - ARSAT.

La Empresa comunicará a la FOEESITRA y a sus sindicatos adheridos la dotación anual del personal representado.

ART. 2 VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá a partir del primer día del mes siguiente a su homologación y por un plazo de 12 meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar en lo expresamente normado las cláusulas generales del presente Convenio.

ART. 3 LUGAR DE ASIENTO

Todo trabajador tiene como lugar de asiento la oficina o edificio donde haya sido asignado. Allí deberá tomar y dejar servicio de acuerdo con el horario que le haya sido establecido. Todo ello de conformidad con los regímenes establecidos en la presente Convención.

ART. 4 CAPACITACION

Los trabajadores realizarán la capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las actuales y nuevas técnicas.

La Empresa brindará a los trabajadores la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revistar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Asimismo, se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A dicho fin se articularán, de ser necesarios, los planes de capacitación correspondientes.

La Comisión Paritaria considerará la capacitación para el establecimiento del sistema de promociones.

La empresa informará a la FOEESITRA y a sus sindicatos adheridos sus planes anuales de capacitación.

ART. 5 DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando este se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar los hechos a la Empresa en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

ART. 6 RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Los mismos deberán ser por escrito y presentados al superior inmediato, quien acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia.

ART. 7 NOTIFICACIONES

Cuando se trate de notificaciones de carácter personal que el trabajador deba firmar, se le hará entrega de una copia.

ART. 8 COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Las partes en forma expresa destacan que los trabajadores que se desempeñan en la empresa, en virtud de la naturaleza de las responsabilidades que le competen durante la relación laboral tendrán oportunidad de acceder a

información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada, lo que constituye propiedad material y/o intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes o proveedores del mismo.

Tal información, entre otras posibles similares o equivalentes características, comprende:

Esquemas de productos y servicios, especificaciones, diseños, métodos y aplicación de los mismos.

Procesos de diseño, fabricación, composición, cronogramas, métodos y precios.

Procesos de desarrollo y ajustes relacionados con los productos y servicios que se ofrecen o en investigación y/o desarrollo.

Información técnica, operativa, de mercado, capacitación, financiera y comercial relacionada con la empresa, los productos o servicios, sus clientes pasados y/o proveedores actuales o potenciales.

Cualquier otra información a la que acceda en relación a los productos, la actividad desarrollada por la empresa, y/o información derivada de clientes o terceros.

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en la Ley Nº 24.766, art. 1º.

En virtud de lo expuesto, el empleador podrá requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el art. 3º de la Ley Nº 24.766, a sus efectos, y comprometerse a:

Mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean éstos empresas o particulares.

No revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente a través de funcionarios con mandato suficiente.

No publicar o revelar de ningún modo cualquier información, de cualquier tipo, de propiedad de la empresa.

No manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada.

Reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo harán plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11º y 12º de la Ley Nº 24.766.

Abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo expresa autorización de éste.

ART. 9 DISCIPLINA

Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimientos de las obligaciones laborales, corresponderá requerir al trabajador incurso en ello un informe escrito.

Dicho informe, que deberá ser solicitado por su superior inmediato, y en ausencia, por quien le siga en jerarquía, constituye la obligación y el derecho del trabajador de manifestar por escrito y de inmediato, como se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se le imputa.

El informe, a pedido del trabajador, podrá ser respondido dentro de las 24 horas de solicitado, pudiendo ser ampliado con posterioridad.

Si de las actuaciones expuestas se constatara la inobservancia de las normas de la empresa, esto dará lugar, según la gravedad de la falta a:

Apercibimiento escrito

Suspensión menor

Suspensión mayor

Despido

El apercibimiento escrito se aplicará en casos de faltas menores. Las restantes sanciones tendrán lugar en caso de faltas graves y/o reincidencia de hechos similares. En todos los casos, cuando los hechos constituyan perjuicio grave laboral, la Empresa podrá proceder al despido con justa causa según lo prevé el Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (TO).

Las sanciones previstas se comunicarán por escrito, con expresa mención de los hechos. El trabajador deberá firmar la notificación, pudiendo en ese acto hacerlo en disconformidad, alegando los motivos que hacen a su defensa, dentro de un plazo de 48 horas. Asimismo, podrá acudir a la Organización Gremial para que tome intervención.

En caso de disconformidad, la Empresa notificada del descargo del trabajador y la posición de la organización gremial, analizará los antecedentes y circunstancias del caso, dentro de un plazo que no exceda los tres días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo.

Cumplida esta instancia la Empresa podrá aplicar o rectificar la sanción prevista. En casos de faltas que impidan, por su naturaleza, la permanencia en el servicio del afectado, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

La Empresa adoptará las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la Empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

ART. 10 ROPA DE TRABAJO

La empresa normatizará el otorgamiento de la ropa de trabajo al personal, siguiendo las normativas de Higiene y Seguridad vigentes clasificándola por especialidad y zonas climáticas de acuerdo a los grupos laborales que componen la empresa, delimitando las zonas conforme los mapas de Isotermas del Servicio Meteorológico Nacional.

Al efecto se participará a la representación sindical para los aportes que estimen corresponder.

CAPITULO III JORNADA DE TRABAJO

ART. 11 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 8 horas efectivas de lunes a viernes, con las excepciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La jornada de trabajo diaria del Grupo Teleoperadores será de 6 horas de lunes a viernes.

Asimismo el Grupo Operación Satelital y de Plataforma podrá realizar jornadas de hasta 12 horas diarias, las que nunca podrán exceder las 40 horas semanales o 135 horas dentro del ciclo de tres semanas consecutivas, ello de conformidad a lo normado en el presente convenio colectivo para dicho grupo laboral.

ART. 12 JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores de tiempo parcial cumplirán jornadas de trabajo inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual y nunca inferiores a dos horas diarias y continuadas. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, de la misma categoría o puesto de trabajo o grupo laboral.

ART. 13 HORARIOS

La Empresa podrá establecer los horarios, conforme a las tareas y funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al cliente.

ART. 14 EMERGENCIA

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la Empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

En este caso, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el lugar donde se le haya indicado, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y se le reconocerá el día íntegro cuando la sobrepase, y se liquidará conforme a lo prescripto en el artículo de Horas Extraordinarias del presente Convenio.

ART. 15 DESCANSO SEMANAL

A todos los trabajadores les corresponde el usufructo del descanso semanal los sábados y domingos, con las excepciones establecidas en el presente Convenio.

En tal sentido, respecto del personal que cumpla turnos diagramados gozará de un franco compensatorio por cada oportunidad que sea convocado.

ART. 16 DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas.

ART. 17 DESCANSO DURANTE LA JORNADA

El trabajador tiene derecho dentro de la jornada normal de trabajo al descanso que se establece a continuación:

60 minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.

30 minutos para todo trabajador del sector teleoperadores.

En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicha jornada.

Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

ART. 18 TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

El trabajador que por necesidad de mantener la prestación del servicio efectuare sus tareas en jornadas declaradas feriados por Ley, percibirá sus haberes con las mejoras de este Convenio, sin perjuicio del franco compensatorio correspondiente.

ART. 19 DIA DEL TRABAJADOR DE LAS TELECOMUNICACIONES

Se establece como feriado el día 18 de Marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del Trabajador de las Telecomunicaciones,

CAPITULO IV MODALIDADES

ART. 20 TRABAJADORES CONTRATADOS

Los trabajadores contratados, durante la vigencia de su contrato, tendrán los derechos y obligaciones fijados en este convenio y por la legislación vigente en la materia.

ART. 21 TURNOS DIAGRAMADOS

A todo trabajador del Grupo Operación Satelital y Plataforma que por diagrama de servicio deba realizar las tareas habituales en días sábados, domingos, feriados y/o asuetos administrativos, se le otorgará el franco compensatorio correspondiente, percibiendo, además, una compensación económica equivalente el Cien por ciento (100 %) de un día de salario por cada jornada trabajada. Los turnos diagramados deberán realizarse en forma rotativa entre los trabajadores del Grupo pudiendo alternarse los mismos por acuerdo de las partes afectadas, previa conformidad del jefe respectivo. Es obligación comunicarlo con un mínimo de doce (12) horas de antelación al comienzo de la jornada u horario correspondiente.

ART. 22 TURNOS ROTATIVOS

La Empresa podrá establecer, para el Grupo laboral Operación Satelital y de Plataforma, horarios especiales de acuerdo a las necesidades y a las características de la actividad. Los horarios podrán ser organizados de acuerdo al sistema de turnos, los cuales serán rotativos.

ART. 23 HORARIO NOCTURNO

Para aquellos trabajadores del Grupo laboral Operación Satelital y de Plataforma que desarrollen tareas en horarios nocturnos, resultará de aplicación lo previsto por el art. 200 de la LCT

ART. 24 CAMBIO DE GUARDIA

La Empresa abonará el Cinco por ciento (5 %) del salario básico a cada trabajador del Grupo Operación Satelital y de Plataforma en concepto de Cambio de Guardia, compensatorio del tiempo que requiere dicha tarea.

ART. 25 DISPONIBILIDAD

La disponibilidad o guardia pasiva consiste en prever que los trabajadores del Grupo Operación Satelital y de Plataforma y Administración de Informática permanezcan a disposición de la empresa durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornadas, semanales y feriados, por si fuera necesario su intervención de urgencia por interrupción del servicio o inminencia de daños. El tiempo máximo, en forma continuada, para cubrir la disponibilidad será de siete (7) días. Deberá existir en forma continuada una pausa de igual duración para volver a estar en disponibilidad.

En caso de ser requerido al cumplimiento de estas tareas, el tiempo de trabajo efectivo será compensado con horas extraordinarias a excepción de la primera hora. Esta cláusula regirá exclusivamente para la primera convocatoria realizada durante el horario de disponibilidad.

A efectos del cómputo, se considerará como efectivamente trabajado, el tiempo que le demande el viaje desde su domicilio hasta el lugar de trabajo asignado.

Se deberá comunicar al personal la situación de disponibilidad horaria con un plazo no menor de siete (7) días, salvo situaciones de emergencia o fuerza mayor debidamente justificada.

La empresa facilitará al personal en disponibilidad los medios de comunicación necesarios para la tarea y es obligación del trabajador su utilización.

ART. 26 GRUPOS MOVILES

Se denomina Grupo Móvil al trabajador o al equipo de trabajadores que se caracteriza por su alta y permanente movilidad, afectado a:

i. Tareas de instalación, operación y/o mantenimiento de Sistemas y Subsistemas de Radioenlace, Coaxiles Múltiplex, Fibra Óptica, Centros de Control y Telesupervisión y sistemas afines.

ii. Tareas de instalación, puesta en marcha y/o mantenimiento de Sistemas y Subsistemas de Transmisión/Recepción Satelital, Unidades Transmisoras Transportables de Televisión Digital, Estaciones de Transmisión Digital de TV.

CAPITULO V VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS

ART. 27 VACANTES

Las vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa serán cubiertas por traslados, promociones o nuevos ingresos. La Empresa se compromete a realizar esfuerzos para cubrir las vacantes que se produzcan con personal propio, antes de producir nuevos ingresos de personal convencionado en el presente convenio, siempre que se disponga de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos para el puesto y que ello no genere trastornos al normal funcionamiento de la empresa.

Las vacantes se publicarán en los medios de difusión internos y, en caso de disponerlo, en medios externos adecuados, indicando los requisitos exigidos. Tendrán derecho a participar quienes cumplan con los requerimientos.

ART. 28 INGRESOS

El ingreso de trabajadores a la empresa se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses, rigiendo a este respecto lo dispuesto por el art. 92 bis de la Ley Nº 20.744.

Cuando se trate de nuevos ingresos, en igualdad de condiciones, será considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

ART. 29 INTERINATOS

Al trabajador que se le asigne desempeñar temporariamente tareas superiores, percibirá, por el tiempo que ello suceda, las remuneraciones correspondientes a dichas funciones.

En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de seis meses.

Se asignarán para cubrir interinatos, personal de los mismos sectores u oficinas, y de la categoría inmediata inferior. En los casos que no existiere personal cualificado se designará a personas de otros sectores afines.

Esta asignación de tareas sólo se considerará válida cuando es autorizada mediante constancia fehaciente de la oficina de personal correspondiente.

ART. 30 REINGRESO

Cuando al trabajador que se hubiera jubilado por invalidez, le sea suspendido el beneficio por el organismo previsional, en razón de haber desaparecido las causas que determinaran su otorgamiento, tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa, conforme a sus capacidades.

CAPITULO VI TRASLADOS - ADSCRIPCIONES – COMISIONES – DESPLAZAMIENTOS

ART. 31 TRASLADOS - ADSCRIPCIONES

Cuando existan necesidades de servicio la Empresa podrá efectuar traslados y adscripciones.

También se podrán producir traslados y adscripciones por solicitud del trabajador.

En estos casos, los trabajadores deben tener al menos un (1) año de servicio efectivo y permanente en su lugar de asiento.

Las causas para solicitar un traslado o adscripción son las que se indican a continuación.

Razones de salud propia.

Razones de salud de un miembro del grupo familiar que dependa económicamente del trabajador y/o conviva con él.

Las solicitudes serán debidamente evaluadas por la Empresa teniendo en cuenta las razones invocadas, la posibilidad de asignar un puesto de igual función a la del peticionante en el lugar requerido y en la medida que las necesidades del servicio lo permitan.

ART. 32 TRASLADO DEL CONYUGE

Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por razones de servicio, la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.

ART. 33 TIEMPO ENTRE TRASLADOS

El trabajador trasladado por necesidades del servicio, no está obligado a aceptar un nuevo traslado hasta transcurridos dos años del anterior.

Cuando se trate de adscripción por esta causa, la duración de la misma no podrá exceder del lapso de 6 meses.

ART. 34 TRASLADOS - NOTIFICACION - GASTOS

Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 80 Kms. de su domicilio, será notificado con quince (15) días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio del domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos.

También se le reconocerá treinta (30) días de viáticos, no remunerativos y no sujetos a rendición.

Cuando el traslado sea a solicitud del trabajador se le podrá otorgar a su requerimiento, un préstamo para solventar los gastos correspondientes al mismo, previa justificación de presupuesto y posterior presentación de los comprobantes de gastos.

ART. 35 PERMUTAS

Los trabajadores que revisten en igual categoría y especialidad podrán solicitar permutar entre sí sus respectivos destinos sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Empresa y no origine perjuicios para terceros. Una vez efectuado el movimiento, deberán permanecer en el nuevo destino cuatro años como mínimo para solicitar una nueva permuta o traslado.

ART. 36 COMISIONES - ADSCRIPCIONES

Al trabajador que habiendo tomado servicio en su lugar de asiento y se le indique que deberá completar su jornada normal de tareas en un lugar distinto, se le reembolsarán los gastos de viaje efectivamente realizados, y se le computará como tiempo de trabajo efectivo el que emplee en dicho viaje.

Al trabajador que por necesidades del servicio se comisione o adscriba, y al que se indique tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, fuera de su asiento habitual, donde cumplirá la jornada normal de tareas, se le reembolsará el mayor gasto de viaje si lo hubiera, computándose como período de trabajo efectivo el exceso de tiempo que emplee en dicho viaje que, en ningún caso, se computará inferior a los treinta (30) minutos.

ART. 37 COMISIONES - COMODIDADES - LICENCIA

La Empresa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 80 Km. del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento. El albergue gestionado por la Empresa, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Empresa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a dos meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de licencia cada dos meses, sin contar como tal el tiempo de viaje, cuyos gastos correrán además, por cuenta de la Empresa.

ART. 38 DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

Cuando necesidades del servicio lo requieran, la Empresa podrá desplazar transitoriamente al lugar que sea necesario a trabajadores de otro destino, según las condiciones establecidas en este Convenio.

CAPITULO VII COMPENSACIONES Y ADICIONALES

ART. 39 SALARIOS

Las escalas salariales serán las que obran como Anexo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ART. 40 CONCEPTO DE ADICIONALES

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. Todos ellos serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

ART. 41 ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS

La empresa podrá establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función, en cuyo caso, deberá notificar para su conocimiento a cada empleado y a la organización sindical las características cualitativas y cuantitativas del mismo.

ART. 42 MOVILIDAD

La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material.

En tal sentido, la asignación extraordinaria y transitoria de tareas o funciones que pudieran corresponder a un nivel o categoría inferior no podrá implicar la reducción del salario del trabajador ni menoscabo moral.

ART. 43 FLEXIBILIDAD HORARIA

Dada la característica especial de la actividad satelital la empresa puede requerir de los trabajadores de los grupos Administración y Mantenimiento de Infraestructura y Servicios Generales, cierta flexibilidad en la jornada de trabajo que, en ningún caso, podrá superar lo que marca el presente convenio colectivo, referido a tiempo total de trabajo semanal ni en cuanto al descanso entre jornadas. De ser aplicada esta modalidad el trabajador percibirá el 10% del salario básico correspondiente a su categoría.

ART. 44 HORAS EXTRAORDINARIAS

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en los artículos de Emergencia y en el de Disponibilidad de este Convenio, o en la legislación vigente.

Excepcionalmente, y en aquellas unidades en que estructuralmente sea necesario realizar horas extraordinarias en forma continua, se asignarán rotativamente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor 160 horas mensuales.

CAPITULO VIII SUBSIDIOS

ART. 45 COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado o adscrito por razones de servicio a más de 40 (Cuarenta) Km. y, mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentra.

ART. 46 VIATICOS

PRIMERO:

Fíjese una suma equivalente al Once con 16/100 por ciento (11,16%) diario del sueldo bruto de la categoría 1 (de la escala salarial vigente) como importe único de reintegro en compensación por viáticos.

Dicha suma comprenderá: Gastos de movilidad, Gastos por Comida, Gastos por Refrigerio y Gastos de Alojamiento, excluyéndose de dichos conceptos los Gastos de Pasajes cuando ello corresponda, los que serán a cargo de la Empresa.

SEGUNDO:

Se entiende por viático a la asignación diaria fija que se acuerda a los agentes que deban prestar servicios en un lugar alejado a más de 100 Km de su asiento habitual de trabajo. Este valor se entenderá como no remunerativo, exento de aportes y contribuciones previsionales y de obra social y al solo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujetos a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT).

TERCERO:

En caso de que las misiones de trabajo se inicien después de las 12:00 horas del día de partida o finalicen antes de las 12:00 horas del día de regreso, corresponderá asignar el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del viático diario.

CUARTO:

Los viajes en comisiones de servicio que se realicen en sábados, domingos o feriados podrán tener la correspondiente compensación en tiempo o podrán ser compensados con el pago de las horas extras que corresponda.

QUINTO:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo Primero, contra presentación de comprobantes, se abonará una diferencia de hasta el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del monto diario fijado en el presente acuerdo.

CAPITULO IX LICENCIAS

ART. 47 REGIMEN DE LICENCIAS - ALCANCES

El personal de la Empresa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Convenio, de acuerdo con los alcances que se especifican en la siguiente denominación:

a) Permanente: Desde la fecha de su incorporación las licencias establecidas en el presente capítulo.

b) Contratado: En la extensión que fije el contrato.

ART. 48 LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES

La licencia anual ordinaria quedará regulada de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976).

La Licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por la Empresa de acuerdo con las siguientes prescripciones:

Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin la Empresa establecerá, con suficiente antelación, los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviere asignada.

En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inc. a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.

La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.

A pedido del trabajador, y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos.

ART. 49 VACACIONES – PLAZOS

Todo trabajador ingresante a partir de la vigencia del presente Convenio gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.

De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.

De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.

De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de Diciembre del año que correspondan las mismas.

Se otorgarán por año calendario y no podrán ser sustituidas por compensación económica.

ART. 50 REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo de Vacaciones plazo, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado. Ante solicitud del trabajador la Empresa podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

A efectos del pago, se estará a lo dispuesto por el Artículo 155 de la LCT, salvo que expresamente el trabajador manifieste su voluntad de no percibir el pago anticipado.

ART. 51 TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

ART. 52 FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo de Requisitos para su goce – Comienzo de la Licencia, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Art. anterior.

ART. 53 VACACIONES - CESE LABORAL

Todo trabajador cuya relación laboral se extinga por cualquier causa, tendrá derecho a percibir una indemnización en concepto de vacaciones no gozadas que le correspondieren, proporcional al tiempo trabajado en el último año calendario.

Al trabajador que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesare o suspendiere su prestación de servicios con derecho de haberes, se le ajustará con los importes que resulten de la liquidación final, salvo en caso de fallecimiento.

ART. 54 ACUMULACION DE VACACIONES

Los períodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por este capítulo. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

ART. 55 INTERRUPCION DE VACACIONES

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

a) Por accidente o enfermedad inculpable del titular, debidamente justificados.

b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

c) La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves razones de servicio, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

ART. 56 LICENCIAS VARIAS

Se acordará licencia con goce de sueldo, sin que sean impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso se indica y por las circunstancias que se detallan a continuación, las que deberán ser probadas fehacientemente por el trabajador.

1) Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.

a) Del trabajador doce (12) días.

b) De sus hijos un (1) día.

2) Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador dos (2) días (al menos uno hábil).

3) Por fallecimiento:

a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padre, padrastros, hijos, hijastros, y hermanos (incluso los unilaterales), cinco (5) días.

b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, dos (2) días.

c) De tercer grado: tíos, sobrinos, primos, un (1) día.

4) Enfermedad de un miembro del grupo familiar

a) Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquéllos revista extrema gravedad, esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

b) Para atender al padre o madre enfermos que habiten fuera del domicilio, un máximo de 6 días continuos o discontinuos por año calendario, cuando se compruebe fehacientemente que el trabajador es el único que lo puede asistir.

En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. La suma de estas licencias, con goce de haberes no excederá veinticinco (25) días en el año calendario.

5) Mudanza: un (1) día.

6) En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.

7) Donación de Sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por la legislación vigente, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por un día en que se efectúe la donación y hasta cuatro

(4) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

8) Bomberos Voluntarios: a todo trabajador que integrare algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y/u horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente.

ART. 57 LICENCIAS POR EXAMEN

Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o Universitaria, hasta tres (3) días corridos por examen, incluyendo el día del examen y los dos días corridos inmediatamente anteriores, con un máximo de quince (15) días por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro (4) y veintiocho (28) respectivamente, en el supuesto de que se trate de programas de estudio directamente relacionados a algunas de las actividades específicas de la empresa.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el Instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de treinta días.

ART. 58 LICENCIAS POR CARGOS PUBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

CAPITULO X ENFERMEDADES - ACCIDENTES

ART. 59 ENFERMEDAD INCULPABLE – PLAZO – REMUNERACION.

Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a nueve (9) y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia de la enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

ART. 60 LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE – PROCEDIMIENTOS.

A los fines del otorgamiento de las licencias previstas en este capítulo se adoptarán los siguientes procedimientos:

a) Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deban interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando éste sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.

b) Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisación médica, asi lo hará.

c) En caso que el trabajador no pueda concurrir a revisación médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.

d) Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.

e) En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse, y/o disponer la intervención del servicio médico.

Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este capítulo, serán realizados y expedidos respectivamente, por el servicio de Medicina Laboral que determine la Empresa.

ART. 61 ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo la Empresa cumplimentará lo dispuesto por la Ley Nº 24.557, sus modificatorias, decretos reglamentarios, leyes y disposiciones concordantes.

Vencido el plazo de doce (12) meses de licencia por accidente de trabajo, establecido en la Ley Nº 24.557, el plazo de conservación del puesto será de doce (12) meses.

En los casos que se refiere el párrafo inicial del presente artículo, la Empresa proveerá gratuitamente, a través suyo o de la ART, la asistencia médica, quirúrgica, medicamentos y los elementos terapéuticos necesarios, como así también si fuera menester las prescripciones médicas. También deberá proveer la Empresa, a través suyo o de la ART, el medio de transporte adecuado para la internación o tratamiento ambulatorio que se prescriba.

Si se deriva una incapacidad parcial permanente, deberán adecuarse las tareas del trabajador a su nuevo estado y de no ocurrir ello, la Empresa deberá indemnizarlo de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.

La Comisión Paritaria analizará cualquier cambio legislativo en esta materia.

ART. 62 CONSERVACION DE EMPLEO

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir 1 año desde que dejó de prestar servicio.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del Contrato de Trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

ART. 63 REINCORPORACION

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, regirá lo dispuesto en la LCT.

ART. 64 ADECUACION DE TAREAS POR ENFERMEDAD

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de su especialidad por razones de salud clínicamente comprobada deberá de ubicarle una vacante donde éste pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Si no le fuere posible ubicarlo en una vacante cuyas funciones pudiera desarrollar, se le abonará la indemnización prevista en el artículo de Reincorporación del presente Convenio.

ART. 65 CERTIFICADOS MEDICOS

Podrán extender certificados los médicos de Reparticiones Nacionales, Provinciales o Municipales y/o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causal invocada. La certificación referida será remitida a la Empresa.

ART. 66 VERIFICACION MÉDICA

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa sólo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (07:00) y veintiuna (21:00) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que la Empresa no optare por el envío el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

De encontrarse en condiciones de deambular en el día posterior a su ausencia, deberá concurrir al servicio de medicina laboral de la Empresa.

De encontrarse apto para reanudar sus tareas en el día posterior a su ausencia, deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en su horario habitual.

En ambos supuestos precedentes, el trabajador deberá procurarse los certificados médicos que justifiquen sus ausencias durante los días en que la verificación no fue realizada por el servicio de medicina laboral de la Empresa.

CAPITULO XI MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. 67 PROHIBICION DE TRABAJAR. CONSERVACION DEL EMPLEO

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el Servicio Médico de la Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda trabajadora durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo de Enfermedad Inculpable.

ART. 68 ESTADO DE EXCEDENCIA. DISTINTAS SITUACIONES. OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

La trabajadora que vigente la relación laboral tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al treinta y cinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base a la legislación vigente.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incs. b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

ART. 69 ADOPCION

En caso de adopción, se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el artículo de Lactancia.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedido por la Autoridad competente.

ART. 70 PERIODO DE GESTACION

A petición de parte y previa certificación de la necesidad, por el servicio médico de la Empresa que así lo aconseje, podrá acordarse el cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

En caso de no poder otorgarse el cambio de tareas y no pudiendo la trabajadora continuar realizando sus labores habituales por prescripción médica, se otorgará la licencia del artículo 56, que no será acumulativa con la prevista en el último párrafo del artículo 64.

ART. 71 LACTANCIA – DESCANSO.

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

a) Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

b) Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes del de salida.

c) Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

Se podrá hacer uso de estos derechos por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

ART. 72 REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

La Comisión Paritaria establecerá un régimen de protección a la Lactancia.

CAPITULO XIII REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. 73 REPRESENTACION GREMIAL

La Empresa reconocerá como delegados gremiales a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajuste en cada establecimiento o edificio a lo siguiente.

a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores: Un (1) delegado gremial.

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores: Dos (2) delegados gremiales.

c) De ciento uno (101) en adelante: Un delegado más cada cien (100) trabajadores o fracción mayor de cincuenta (50), los que deberán agregarse a los establecidos en b).

d) Como excepción a los incisos anteriores, en aquel establecimiento o edificio cuya cantidad de trabajadores sea de cinco (5) y hasta nueve (9), podrán elegir un (1) delegado gremial, siempre y cuando el establecimiento o edificio se encuentre a una distancia superior a los 40 Km de la sede del sindicato.

e) En aquel establecimiento o edificio que tenga más de un turno, grupo o sector de trabajo, la entidad Gremial deberá disponer la adecuada distribución de los delegados, según los topes máximos fijados en los incisos a), b) y c).

La cantidad de delegados establecida en la escala anterior, es el máximo reconocido por la Empresa.

La entidad gremial notificará a la Empresa, los delegados que representen al personal convencionado en cada establecimiento o edificio.

Si el representante gremial, a su solicitud, cambia de edificio, perderá su representación al producirse el traslado.

ART. 74 DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.

b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

c) Dar intervención al Sindicato, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

ART. 75 COMUNICACIONES GREMIALES

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a las Jefaturas, cada vez que requieran hacerlo dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados del sindicato del área y de la FOEESITRA siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

ART. 76 CREDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta (9) nueve horas mensuales.

Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado del sindicato del área.

ART. 77 LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en la FOEESITRA o sus sindicatos adheridos o en organismos que requieran representación gremial, y que para el desempeño de su función sindical dejaran de prestar tareas conforme a la resolución de la entidad sindical gozarán de licencia sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

ART. 78 PERMISOS GREMIALES

Los delegados deberán cumplir las tareas normales propias de su grupo operativo, con derecho a los siguientes permisos:

a) Acción Gremial en el Edificio: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehaciente a su superior; para realizar tareas gremiales dentro de su sección, oficina o edificio con estimación del tiempo que insumirán en dicha gestión.

b) Gestiones gremiales fuera del edificio: En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrará a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita del sindicato del área.

Licencias y permisos gremiales: Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados a dejar de prestar servicios en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia).

En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.

El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.

El crédito horario gremial que establece en el artículo Crédito Horario Gremial será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

ART. 79 COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con igual número de representantes de la Empresa y de FOEESITRA. Serán sus atribuciones:

a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias. Las decisiones de esta comisión, sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad. En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo (b) del presente artículo o directamente a la Justicia para hacer valer sus derechos.

b) La composición de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco (5) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución para ofrecer a las partes voluntariamente.

Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una terna para poner a disposición de las partes. De todo lo actuado dejará constancia en el Acta final que redactará dicha Comisión con participación de los interesados.

Agotadas las instancias previstas en los puntos a) y b) indefectiblemente las partes deberán someter las cuestiones no resueltas a los mecanismos previstos por la legislación vigente en la materia.

ART. 80 ACUERDOS PARITARIOS

La Comisión Paritaria creada en el presente Convenio podrá modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de la presente Convención.

El desarrollo de nuevas actividades o negocios por parte de la empresa, conlleva el compromiso de ésta de negociar las nuevas condiciones de trabajo con FOEESITRA dentro de su ámbito de representación.

ART 81 CONTRIBUCION SOLIDARIA Y FONDO ESPECIAL

A) FONDO ESPECIAL

Se establece un aporte del empleador a favor FOEESITRA.

El aporte será del 2% (dos por ciento) de la suma de los salarios sujetos a retenciones jubilatorias de los trabajadores incluidos en la presente Convención Colectiva.

Estos montos tendrán como destino obras de carácter social, asistencial y/o cultural, en los términos del art. 9 de la Ley 23.551 y 4° del decreto 467/88.

Será depositado La Empresa a la orden de la FOEESITRA, en la institución bancaria que esta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual periodo la empresa entregará a la FOEESITRA, una base con los datos los trabajadores afectados y sus respectivos aportes en soporte y formato a convenir

B) CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA DEL TRABAJADOR

La empresa retendrá a cada trabajador convencionado el 1.5% (uno con 50 por ciento) del salario sujeto a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14250.

Si por aplicación del párrafo anterior resultara una suma superior al 1.5% de la categoría 12 del presente CCT la empresa deducirá al trabajador como máximo ese monto (1.5% de la categoría 12).

Será depositado la Empresa a la orden de la FOEESITRA, en la institución bancaria que esta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual periodo la empresa entregará a la FOEESITRA, una base con los datos los trabajadores afectados y sus respectivos aportes en soporte y formato a convenir

ART. 82 CUOTA SOCIETARIA – RETENCIONES ESPECIALES – CREDITOS.

La empresa retendrá a todo trabajador que esté afiliado la cuota sindical ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará al sindicato un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

De igual manera será agente de retención de los créditos que el sindicato otorgue a los trabajadores y comunique a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T.O.) de la Ley Nº 20.744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

La empresa se compromete a informar al sindicato sobre las desvinculaciones de los trabajadores y de corresponder retendrá los montos adeudados sobre los créditos que le hayan sido otorgados.

ART. 83 CATEGORIAS DE INGRESOS – PROMOCIONES

El acceso del personal a las distintas categorías se efectuará por convocatorias en función de las necesidades de la Empresa. Al efecto, se tendrá en cuenta: el tiempo de experiencia, el nivel de conocimientos y la práctica, necesarios para desempeñar a pleno las funciones que requiere la categoría a la que se aspira.

En los Grupos laborales Administración; Mantenimiento de Infraestructura y Servicios Generales; Administración de Informática y Teleoperador la categoría de ingreso es la O (cero), sin perjuicio de la promoción a la categoría siguiente una vez transcurridos doce (12) meses de producido el ingreso a la Empresa.

Las categorías previstas en el presente Convenio no importan para el empleador la obligación de crear los cargos que en ellas pudieran corresponder, sino responden a las necesidades y características de su estructura funcional y tipo de actividad.

CAPITULO XIV CLAUSULAS ESPECIALES

ART. 84 CAMBIOS TECNOLOGICOS

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vea afectada la dotación de la Empresa, ésta adoptará los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, las actividades de capacitación necesarias para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición. La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, con la suficiente antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal. Producida dicha comunicación, la Empresa proporcionará al Sindicato la siguiente información:

a) Alternativas de asignación de nuevas tareas.

b) Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.

c) Alternativas de traslados.

d) Eventuales posibilidades de desvinculación.

ART. 85 ZONAS DESFAVORABLES

Siendo necesario acordar un adicional que atienda el nivel salarial en determinadas localidades del interior del país se fija un período de estudio, para que en la paritaria que regirá desde el 01.07.16 se pueda establecer un adicional por zona desfavorable.

A título orientativo se mencionan las siguientes pautas:

Los próximos ingresos se harán en el nivel 4 abonándose por separado un adicional hasta completar el salario correspondiente al nivel 8 o 9,
Este adicional podrá utilizarse a cuenta para crear el adicional por zona desfavorable.
Respecto de los porcentuales establecidos por este rubro en el Art.55 del CCT 201/92 que se usan como referencia, los porcentajes a aplicar serán:

Para la cláusula a) el 25 % en lugar del 100%
Para la cláusula b) el 25 % en lugar del 50 %
Para la cláusula c) se mantendrá el 50 %
Para la cláusula d) el 5 % en lugar del 25 %

Adecuar las zonas mencionadas a las localidades donde efectivamente preste servicios ARSAT
Respecto del personal que hoy ya presta servicios en la empresa, se acordará una recomposición salarial que mantenga estos criterios.

ART. 86 HOMOLOGACION

Las partes solicitan al Señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo tenga a bien resolver en forma urgente la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el ámbito de la EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA – ARSAT.

[redacted]

Quedan definidos los siguientes Agrupamientos y Categorías

I.- AGRUPAMIENTO ADMINISTRACIÓN

Se considera personal afectado al área Administrativa y Comercial al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa, con conocimientos teóricos y prácticos en la oficina o sector de trabajo en que actúa y a aquellos que desempeñen tareas vinculadas a la gestión comercial y atención al cliente.

DESCRIPCION:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Realización de tareas administrativas de carácter general y de asistencia especial en las áreas de trabajo asignadas, tareas referidas a la administración del personal, liquidaciones de haberes, mensajería, atención administrativa a clientes, gestiones administrativas ante Entes y/u organismos públicos y/o privados, etc. Atención al cliente en todo el ámbito de la gestión comercial: promoción, marketing y ventas. Representar comercialmente a la empresa ante Entes y/u organismos públicos y/o privados; estudios del mercado satelital y de telecomunicaciones; proyectos comerciales, etc.

Dicho personal revestirá en las categorías:

Denominación de la categoría	Categoría
AUXILIAR INICIAL	0
RECEPCIONISTA AUXILIAR ADMINISTRATIVO - CADETE	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NIVEL A	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NIVEL B	3
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - NIVEL A	4
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - NIVEL B	5
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - PROFESIONAL INICIAL - OFICIAL DE MARKETING - NIVEL A	6
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - PROFESIONAL INICIAL - OFICIAL DE MARKETING - NIVEL B	7
ENCARGADO DE PROCESO INICIAL	8
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL A	9
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL B	10
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL C	11
PROFESIONAL - NIVEL A	12
PROFESIONAL- NIVEL B	13
ENCARGADO DE ÁREA - EJECUTIVO DE CUENTA - NIVEL A	14
ENCARGADO DE ÁREA - EJECUTIVO DE CUENTA - NIVEL B	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - EJECUTIVO DE CUENTA- NIVEL A	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - EJECUTIVO DE CUENTA- NIVEL B	17
SUPERVISOR - NIVEL A	18
SUPERVISOR - NIVEL B	19

II.- AGRUPAMIENTO MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES

El personal que se encuentre afectado al área de Servicios Generales, tales como choferes y al personal que realice tareas de mantenimiento y maestranza en áreas de la empresa.

DESCRIPCION:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Choferes: personal dedicado a la conducción y cuidado de vehículos.

Mantenimiento: Conservación y reparación en general de las instalaciones de la empresa, sistemas de iluminación y energía, grupos electrógenos y de energía ininterrumpida, sistemas de incendio, alarmas, etc.

Dicho personal revestirá en las categorías:

Denominación de la categoría	Categoría
AUXILIAR INICIAL	0
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO - NIVEL A	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO - NIVEL B	2
MEDIO OFICIAL	3
OFICIAL - CHOFER - NIVEL A	4
OFICIAL ESPECIALIZADO - CHOFER - NIVEL B	5
TÉCNICO-NIVEL A	6
TÉCNICO - NIVEL B	7
TÉCNICO - NIVEL C	8

III: AGRUPAMIENTO OPERACIÓN SATELITAL Y DE PLATAFORMA

Se considera personal afectado al área de Administración Satelital y de Plataforma, a todos aquellos que desempeñen tareas vinculadas a la planificación, operación y mantenimiento y al diseño, desarrollo, integración, fabricación, adquisición y control de los sistemas de satélites.

DESCRIPCIÓN:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Generación de requerimientos para el sistema satelital. Ingeniería de operaciones satelitales, ingeniería de la estación terrena, desarrollo del software de la estación terrena y satelital. Garantía de calidad del producto, ingeniería y cálculo de enlaces, operación de los mismos, etc.

Dicho personal revestirá en las categorías:

Denominación de la categoría	Categoría
OPERADOR INICIAL	5
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL A	6
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL B	7
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL C	8
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL D	9
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL A	10
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL B	11
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL C	12
INGENIERÍA SATELITAL Y DE PLATAFORMA - NIVEL A	13

INGENIERÍA SATELITAL Y DE PLATAFORMA - NIVEL B	14
ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL A	15
ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL B	16
ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL C	17
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL A	18
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL B	19
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL C	20
EXPERTO EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA - NIVEL A	21
EXPERTO EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA - NIVEL B	22

IV: AGRUPAMIENTO ADMINISTRACION DE INFORMATICA

Se considera personal afectado al área a todos aquellos que desempeñen tareas vinculadas a la planificación, diseño, desarrollo, operación, mantenimiento, integración, fabricación, adquisición y recepción de sistemas y equipos, control de redes y sistemas informáticos (administrativos, comerciales y financieros) y de su hardware

DESCRIPCIÓN:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Operación y desarrollo. Mantenimiento, control y soporte de los sistemas informáticos de la empresa. Se entiende como tales tanto a las tareas comunes de microinformática, tanto las referidas a su software y a su hardware.

Denominación de la categoría	Categoría
AUXILIAR INICIAL	0
AUXILAR SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL A	1
AUXILAR SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL B	2
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVELA	3
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL B	4
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL C	5
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL D	6
PROFESIONAL INFORMÁTICO INICIAL	8
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL A	9
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL B	11
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL C	12
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL D	13
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL A	14
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL B	15
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL C	16
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL A	17
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL B	18
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL	19

V.- AGRUPAMIENTO TELEOPERADOR

Se considera personal comprendido en este Agrupamiento a todos aquellos que se desempeñen en tareas vinculadas a la operación de teléfonos u otros medios de comunicación con el objetivo de coadyuvar con la función comercial de la empresa mediante campañas masivas de difusión, oferta generalizada de servicios, etc.

DESCRIPCIÓN:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Establecer contactos con clientes a través de canales telefónicos con asistencia de sistemas informáticos, con el objetivo de recabar información comercial o realizar tareas inherentes a la comercialización de productos y/o servicios (información, asesoramiento. promoción, venta, censos, etc.) dentro del Cali Center de la empresa. Dicho personal revestirá en las categorías:

Denominación de la categoría	Categoría
TELEOPERADOR INICIAL	0
TELEOPERADOR - NIVEL A	1
TELEOPERADOR - NIVEL B	2
TELEOPERADCR ESPECIALIZADO	3

VI: AGRUPAMIENTO PROYECTOS. OBRAS Y MANTENIMIENTO DE REDES TERRESTRES

Se considera personal afectado al área a todos aquellos que desempeñen tareas vinculadas a la planificación y sobrestancia de obras en curso de las redes de telecomunicaciones terrestres

DESCRIPCIÓN:

A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Planificación de necesidades y su desarrollo. Realización de proyectos. Administración, supervisión y sobrestancia de las obras de redes terrestres en curso hasta su puesta en marcha.

(Se crea por Acta del 27/08/12)

Denominación de la categoría	Categoría
AUXILIAR DE GRUPO	4
MEDIO OFICIAL DE EQUIPOS - MANTENIMIENTO DE RED	5
OFICIAL DE MANTENIMIENTO DE RED PROYECTISTA - SOBRESTANTE - NIVEL A	6
OFICIAL DE MANTENIMENTO DE RED PROYECTISTA - SOBRESTANTE - NIVEL B	7
OFICIAL MÚLTIPLE DE MANTENIMIENTO DE RED - PROYECTISTA PRINCIPAL - SOBRESTANTE PRINCIPAL	9
TÉCNICO ESPECIALIZADO - TÉCNICO PROYECTISTA - TÉCNICO SOBRESTANTE	10
TÉCNICO SUPERIOR EN MANTENIMIENTO 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS	11
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL A	12
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL B	13
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL C	14
SUPERVISOR ESPECIALIZADO	16
SUPERVISOR SUPERIOR	18
JEFE DE SECTOR	19

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

EMPRESA ARGENTINA DE SOLUCIONES SATELITALES SOCIEDAD ANONIMA (ARSAT) y FEDERACIÓN DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (FOEESITRA

	Categoría	RETRIBUCIONES 01/09/2014
I - ADMINISTRACIÓN		
AUXILIAR INICIAL	0	7.274,54
RECEPCIONISTA AUXILIAR ADMINISTRATIVO - CADETE	1	8.926,53
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NIVEL A	2	10.737,09
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NIVEL B	3	11.729,69
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - NIVEL A	4	12.722,44
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - NIVEL B	5	13.882,05
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - PROFESIONAL INICIAL - OFICIAL DE MARKETING - NIVEL A	6	15.197,01
ADMINISTRATIVO - SECRETARIO - PROFESIONAL INICIAL - OFICIAL DE MARKETING - NIVEL B	7	16.685,35
ENCARGADO DE PROCESO INICIAL	8	18.175,12
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL A	9	19.830,30
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL B	10	21.640,54
ENCARGADO DE PROCESO - NIVEL C	11	23.783,34
PROFESIONAL - NIVEL A	12	26.143,44
PROFESIONAL- NIVEL B	13	28.587,92
ENCARGADO DE ÁREA - EJECUTIVO DE CUENTA - NIVEL A	14	31.207,04
ENCARGADO DE ÁREA - EJECUTIVO DE CUENTA - NIVEL B	15	33.667,44
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - EJECUTIVO DE CUENTA- NIVEL A	16	36.635,84
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - EJECUTIVO DE CUENTA- NIVEL B	17	39.644,04
SUPERVISOR - NIVEL A	18	43.398,08
SUPERVISOR - NIVEL B	19	48.223,82
II -MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS GENERALES		
AUXILIAR INICIAL	0	7.274,54
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO - NIVEL A	1	8.926,53
AUXILIAR DE MANTEMMIENTO - NIVEL B	2	10.737,09
MEDIO OFICIAL	3	11.729,69
OFICIAL - CHOFER - NIVEL A	4	12.722,44
OFICIAL ESPECIALIZADO - CHOFER - NIVEL B	5	13.882,04
TÉCNICO-NIVEL A	6	15.197,01
TÉCNICO - NIVEL B	7	16.685,35
TÉCNICO - NIVEL C	8	18.175,12
III - OPERACIÓN SATELITAL Y DE PLATAFORMA		
OPERADOR INICIAL	5	13.882.05
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL A	6	15.197,01
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL B	7	16.685,35
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL C	8	18.175,12
OPERADOR SATELITAL Y DE SERVICIOS - NIVEL D	9	19.830,30
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL A	10	21.640,54
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL B	11	23.783,34
TÉCNICO SATELITAL Y DE PLATAFORMA- NIVEL C	12	26.143,44
INGENIERÍA SATELITAL Y DE PLATAFORMA - NIVEL A	13	28.587,92
INGENIERÍA SATELITAL Y DE PLATAFORMA - NIVEL B	14	31.207,04
ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL A	15	33.667,44
ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL B	16	36.635,84

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ESPECIALISTA DE ESTACIONES TERRENAS - NIVEL C	17	39.644,04
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL A	18	43.398,08
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL B	19	48.223,82
ESPECIALISTA EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA- NIVEL C	20	53.287,07
EXPERTO EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA - NIVEL A	21	59.976,65
EXPERTO EN INGENIERÍA SATELITAL Y PLATAFORMA - NIVEL B	22	66.255,19
IV - ADMINISTRACION DE INFORMATICA		
AUXILIAR INICIAL	0	7.274,54
AUXILAR SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL A	1	8.926,53
AUXILAR SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL B	2	10.737,09
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVELA	3	11.729,69
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL B	4	12.722,44
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL C	5	13.882,05
SOPORTE TÉCNICO INFORMÁTICO - NIVEL D	6	15.197,01
PROFESIONAL INFORMÁTICO INICIAL	8	18.175,12
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL A	9	19.830,30
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL B	11	23.783,34
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL C	12	26.143,44
PROFESIONAL INFORMÁTICO - NIVEL D	13	28.587,92
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL A	14	31.207,04
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL B	15	33.667,44
ENCARGADO DE ÁREA ESPECIALISTA EN SISTEMAS - NIVEL C	16	36.635,84
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL A	17	39.644,04
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL B	18	43.398,08
EXPERTO INFORMÁTICO - SUPERVISOR ESPECIALIZADO - NIVEL C	19	48.223,82
V - TELEOPERADOR		
TELEOPERADOR INICIAL	0	7.274,54
TELEOPERADOR - NIVEL A	1	8.926,53
TELEOPERADOR - NIVEL B	2	10.737,09
TELEOPERADCR ESPECIALIZADO	3	11.729,69
VI - PROYECTOS. OBRAS Y MANTENIMIENTO DE REDES TERRESTRES		
AUXILIAR DE GRUPO	4	12.722,44
MEDIO OFICIAL DE EQUIPOS SATELITALES - MANTENIMIENTO DE RED	5	13.882,05
OFICIAL DE MANTENIMIENTO DE RED PROYECTISTA - SOBRESTANTE - NIVEL A	6	15.197,01
OFICIAL DE MANTENIMENTO DE RED PROYECTISTA - SOBRESTANTE - NIVEL B	7	16.685,35
OFICIAL MÚLTIPLE DE MANTENIMIENTO DE RED - PROYECTISTA PRINCIPAL - SOBRESTANTE PRINCIPAL	9	19.830,30
TÉCNICO ESPECIALIZADO - TÉCNICO PROYECTISTA - TÉCNICO SOBRESTANTE	10	21.640,54
TÉCNICO SUPERIOR EN MANTENIMIENTO 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS	11	23.783,34
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL A	12	26.143,44
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL B	13	28.587,92
EXPERTO EN REDES 0 EN PROYECTOS 0 EN OBRAS - NIVEL C	14	31.207,04
SUPERVISOR ESPECIALIZADO	16	36.635,84
SUPERVISOR SUPERIOR	18	43.398,08
JEFE DE SECTOR	19	48.223,82